

# **ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JUILLET 2011 RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES POUR FAVORISER LEUR MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

## **TITRE I - CREER LES CONDITIONS D'UN ACCUEIL DE QUALITE DES JEUNES EN ENTREPRISE**

### **Article 1 - Mettre en place un parcours d'entrée dans l'entreprise pour les jeunes embauchés**

Les entreprises mettront en place, pour les jeunes embauchés (qu'ils soient en CDI ou en CDD) un parcours d'entrée dans l'entreprise.

Ce parcours doit permettre aux jeunes embauchés, notamment ceux recrutés par l'entreprise à la suite d'un accompagnement réalisé au titre des articles 1 à 3 de l'ANI du 7 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi, de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

Le parcours d'entrée dans l'entreprise peut comporter :

- un livret d'accueil ;
- la désignation d'un salarié référent du jeune embauché pour faciliter son intégration et l'aider à s'approprier les règles de fonctionnement de l'entreprise, les comportements à adopter dans l'entreprise ;
- une visite du site, la présentation de l'environnement de travail, des collègues ;
- etc...

### **Article 2 - Remettre un livret d'accueil à tout jeune embauché**

Le livret d'accueil, qui peut prendre une forme dématérialisée, comprend un ensemble d'éléments visant à une présentation :

- de l'entreprise et de son organisation ;
- de ses activités ;
- des éléments de base en matière de sécurité et d'environnement ;
- des locaux ;
- des institutions représentatives du personnel ;
- etc...

Le jeune est également informé, à cette occasion, de l'intitulé de la convention collective et des principaux accords collectifs applicables et du lieu où ils peuvent être consultés ainsi que de l'existence d'un règlement intérieur.

Les branches professionnelles peuvent réaliser un livret d'accueil type qu'elles mettront à la disposition des PME.

Un groupe de travail paritaire sera mis en place au niveau national interprofessionnel pour rédiger un schéma type de livret d'accueil à l'intention des TPE qui ne relèveraient pas d'une branche professionnelle ayant réalisé ce travail à leur intention.

### **Article 3 - Désigner un référent chargé de l'accueil du jeune embauché dans l'entreprise**

L'entreprise présentera au jeune le salarié à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration.

Ce salarié, qui servira de référent au jeune, sera chargé de l'aider à mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

Ce référent, dont le rôle ne doit pas être confondu avec celui de tuteur, est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, parmi les salariés qu'il estimera le plus apte à remplir ce rôle.

### **Article 4 - Développer les binômes d'échange de compétences entre salariés**

Les entreprises s'attacheront à mettre en place des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise. Ces binômes seront mis en place sur la base du volontariat.

En effet, ces salariés expérimentés sont à même de transmettre des savoir-faire ou des compétences que leur confère leur expérience. La mise en place de tels binômes donne la possibilité aux entreprises, après avoir identifié les savoirs et les compétences qui leur sont indispensables, de pouvoir en disposer après le départ en retraite des salariés.

Les jeunes concernés peuvent de leur côté faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies,...).

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

### **Article 5 – Mettre en place une fonction tutorale pour tout jeune accueilli en contrat de professionnalisation**

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

A cet effet, l'organisation par l'employeur d'une fonction tutorale (qui peut s'organiser sous forme d'équipe tutorale) est obligatoire pour toute embauche en contrat de professionnalisation.

## **Article 6 - Charger le comité « observatoires et certifications » du CPNFP de la mise en place d'un référentiel commun « tuteur en entreprise »**

Les organisations signataires du présent accord chargent le comité « observatoires et certifications » du CPNFP de la mise en place d'un référentiel commun de « tuteur en entreprise ».

## **Article 7 - Fixer au niveau de la branche les principes d'une charte pour un tutorat de qualité**

Les branches sont invitées, à partir du référentiel prévu à l'article 6 ci-dessus, à fixer les principes fondamentaux d'une « charte pour un tutorat de qualité » qui définira :

- les formes que doivent prendre le tutorat, dans le cas de contrat de professionnalisation ;
- les conditions d'exercice de la fonction tutorale ;
- les moyens donnés au tuteur pour exercer sa mission (en matière de formation, d'adaptation de charge de travail avec maintien du salaire, du nombre de jeunes suivis par tuteurs...) ;
- les modalités de valorisation de la fonction tutorale ;
- la prise en charge des coûts de formation des tuteurs par les OPCA et, dans la limite de 15 millions d'euros, par le FPSPP ;
- ainsi que, le cas échéant, les objectifs et compétences que doit acquérir le jeune.

Un bilan de la mise en place de ces chartes dans les branches sera réalisé avant le 31 décembre 2012 par les organisations signataires du présent accord.

## **TITRE II - LEVER LES FREINS MATERIELS A L'EMPLOI DES JEUNES**

### **Article 8 - Mettre en place un dispositif exceptionnel de soutien financier aux jeunes actifs**

Afin de permettre aux jeunes actifs de moins de 26 ans de faire face aux frais (mobilité, restauration, matériel ou tenue vestimentaire liés à l'emploi, ...) auxquels ils sont confrontés avant de percevoir leur premier salaire, il est mis en place à leur intention une aide financière exceptionnelle attribuée dans les conditions ci-après :

- Types d'emplois éligibles : les CDI, les CDD de plus de 6 mois, les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation jeunes et les CUI-CIE,
- Caractère exceptionnel de la mesure : elle est applicable du 1<sup>er</sup> novembre 2011 au 31 décembre 2012.

L'affectation des aides, ainsi que leurs conditions d'attribution, seront définies dans un cahier de charges paritaire élaboré avant le 15 octobre 2011.

Le financement de ce dispositif est assuré par un redéploiement du montant de l'allocation « reprise et création d'entreprise » (ARCE) du régime d'assurance chômage qui sera réduit de 5 points pour être ramené de 50 à 45% du solde des droits ouverts restants, dans la limite d'une enveloppe globale de 40 millions d'euros pour la durée du dispositif.

La gestion du dispositif sera assurée par Pôle Emploi dans le cadre d'une convention entre l'Unédic et Pôle Emploi.

Un bilan-évaluation de ce dispositif sera réalisé par les partenaires sociaux en décembre 2012 afin de leur permettre d'en examiner la pertinence.

Fait à Paris, le 11 juillet 2011

Pour le MEDEF

Pour la CFDT

Pour la CGPME

Pour la CFE-CGC

Pour l'UPA

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO